

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 17 de setembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0801982)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 d'abril de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Freixenet, SA per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0801982) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FREIXENET, SA PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1

Ámbito territorial, funcional y personal

Este Convenio es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de la empresa, afectando a la totalidad del personal que en ellos preste sus servicios tanto fijo como eventual.

Artículo 2

Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor a 1 de enero de 2010. La duración del Convenio será de 2 años, finalizando a 31 de diciembre de 2011.

Será prorrogable por períodos de 1 año, por tácita reconducción, pudiendo denunciarse, sin embargo, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 3 meses antes de su vencimiento normal o el de sus prórrogas (vto. 31 de diciembre de 2011).

Artículo 3

Compensación y absorción

Serán compensados y absorbidos en su totalidad por las mejoras establecidas en este Convenio colectivo todos aquellos beneficios, abonos o cualesquiera conceptos retributivos existentes por disposición legal, iniciativa privada o cualquier otro origen.

Si durante la vigencia del Convenio, y como consecuencia de precepto legal o norma obligatoria equivalente, al salario pactado y plus de vinculación de alguna categoría profesional, o incluso grado de antigüedad, resultare inferior al que

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

resulte de tales normas, se compensará por la empresa al trabajador o trabajadores afectados con la cantidad semanal o mensual necesaria, a fin de que sus retribuciones en cómputo anual alcancen las establecidas por imperativo legal.

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan a lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

Capítulo 2

Clasificación profesional

Artículo 4

Disposiciones generales

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados, si las necesidades de volumen de la empresa no lo requieren.

En caso de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintos niveles salariales, se le clasificará en el nivel salarial correspondiente a su actividad principal, percibiendo el salario correspondiente al mismo.

Es meramente informativa la tarea asignada a cada nivel salarial, pues todo trabajador de la industria está obligado a ejecutar cuantas operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia laboral, entre los que se incluye la limpieza de su máquina y puesto de trabajo.

El personal clasificado en el nivel A deberá pasar automáticamente al nivel B -máxime a los 2 años de servicio en la empresa- sin perjuicio de que antes de este período deba atribuírsele dicho nivel u otro superior, cuando ello le corresponda por las funciones que normalmente desempeñe.

Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, a excepción de los casos específicos prohibidos por la legislación vigente.

La empresa procurará, siempre que sea posible, que las plazas que queden vacantes de cada categoría, por jubilación u otras causas, queden cubiertas en el plazo de 1 mes entre el personal de la plantilla.

Artículo 5

Clasificación de personal

Regirá respecto a la clasificación de personal, aceptado por este Convenio, la clasificación establecida en la Ordenanza laboral para las industrias vinícolas, alcoholeras y sidreras, a excepción del grupo genérico de obreros, que quedarán encuadrados en los siguientes niveles salariales:

Nivel A: peones

Nivel B: peones especialistas y oficiales de 3ª

Nivel C: oficiales de 2ª

Nivel D: oficiales de 1ª y personal con mando

Personal auxiliar

Queda asimilado según la escala siguiente:

Oficial de 3ª: asimilado al nivel B

Oficial de 2ª: asimilado al nivel C

Oficial de 1ª: asimilado al nivel D

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Artículo 6

Auxiliares administrativos

Los auxiliares de 2ª serán promovidos a auxiliares de 1ª al cumplir los 21 años de edad, previa, no obstante, la realización de las necesarias pruebas de aptitud.

Los auxiliares administrativos con 25 años de edad cumplidos y un mínimo de 4 años de la categoría en la empresa serán promovidos a la categoría de oficiales administrativos de 2ª, previa también, no obstante, la realización de las necesarias pruebas de aptitud.

Artículo 7

Actividades de nivel superior

Cuando un trabajador ejecute una labor calificada de categoría o nivel superior al suyo percibirá, en tanto dure dicho trabajo, el salario que corresponda a la categoría o el nivel en que actúa.

Artículo 8

Actividades de nivel inferior

Cuando, por necesidades de la empresa, un trabajador efectúe una labor calificada de categoría o nivel inferior al suyo, percibirá el salario que le correspondería si ejerciera su actividad en el nivel o categoría que tiene normalmente asignada.

Capítulo 3

Condiciones económicas

Artículo 9

Salario base

Año 2010

Para el año 2010 se acuerda el eventual mantenimiento del salario base de las tablas definitivas del año 2009 y de todos los conceptos económicos asociados.

Año 2011

Para el año 2011 el salario base se incrementará en un 1% garantizado y de todos los conceptos, sobre las tablas definitivas del año 2009.

Revisión salarial

En el supuesto de que la suma del IPC real del Estado a 31 de diciembre de 2010 más el IPC real a 31 de diciembre de 2011 superase el 1%, se procederá a la revisión de todos los conceptos económicos del convenio en el porcentaje que exceda del 1%. El 50% del eventual exceso se aplicará, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010, para la revisión y consolidación de los salarios del mismo año y el 50% restante, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2011, para la revisión y consolidación de los salarios del mismo año. Dicha revisión se realizará en febrero de 2012, una vez conocida la inflación real del IPC estatal español de 31 de diciembre de 2011.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Artículo 10

Plus de asistencia y puntualidad

El personal afectado por este Convenio, salvo que pertenezca al grupo comercial y no se halle sujeto a horario fijo, disfrutará de un plus de asistencia y puntualidad que se abonará por hora real trabajada. Para los años 2010 y 2011 se abonará sobre un total de 1.776 horas, liquidándose mensualmente.

La empresa podrá aplicar en el momento del abono de dicho plus las deducciones correspondientes al importe de 1 día por cada falta de puntualidad y el importe de 4 días por cada falta de asistencia injustificada al trabajo.

En caso de cese en el trabajo, por cualquier motivo, dicho plus se abonará de acuerdo con los días realmente trabajados.

La cuantía de dicho plus, y partiendo de la base anterior de 0,36 euros, se fijará para los años 2010 y 2011 de acuerdo con los incrementos salariales reflejados en el artículo 9 de este Convenio.

En caso de accidente laboral también constará como hora de trabajo, de acuerdo con las horas previstas en el calendario laboral.

Artículo 11

Plus de distancia

Se mantendrá el abono del plus de distancia para los trabajadores que vinieran percibiéndolo.

Artículo 12

Pagas extraordinarias de verano y Navidad

El personal afectado por el Convenio tendrá derecho a 2 pagas extraordinarias de 30 días, cada una de ellas, que se abonarán a razón de salario base más premio de vinculación, de acuerdo con las tablas salariales definitivas de cada año.

Dichas pagas se harán efectivas los días 15 de julio y 20 de diciembre de cada año.

Artículo 13

Premio de vinculación

Las cantidades a percibir por este concepto serán las mismas para todas las categorías profesionales. No computarán para la percepción de este premio los períodos de pinche y aprendizaje.

Se entiende que la escala de años es por años cumplidos. Además, el cambio se efectuará en el mes en que se cumplan los años de antigüedad.

El abono de este premio se efectuará mensualmente.

Los aumentos para 2010 y 2011 serán los establecidos en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 14

Premio especial de vinculación

A toda persona afectada por este Convenio que durante los años de vigencia del presente Convenio cumpla los 25 años de servicio en la empresa se le entregará un premio especial en cuantía de 1.736,06 euros más el incremento pactado en el artículo 9 para dicho año.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Respecto a todo el personal que lleve más de 25 años de servicio en la empresa, y de acuerdo con lo establecido en años anteriores de acumular 56,70 euros anuales, a partir del 26º año de servicio, para liquidar en el momento del finiquito, la cantidad a acumular en el año 2010 y 2011 será de 56,70 euros más el incremento pactado en el artículo 9 para dicho año.

Artículo 15

Primas fijas y complementos

Los complementos de los grupos profesionales A (excepto auxiliar laboratorio), B (director de departamento, jefe superior, jefe de 1ª y jefe de 2ª) y C, se podrán fijar y actualizar directamente por la Dirección de la empresa.

Para el resto de grupos profesionales (D y E), así como auxiliares administrativos y oficiales de 1ª y 2ª del grupo profesional B, y auxiliares de laboratorio del grupo profesional (A), sus complementos y primas vendrán actualizadas por Convenio, con arreglo al incremento salarial pactado para cada uno de los años.

Artículo 16

Plus de producción

El plus de producción se fija para los años 2010 y 2011, partiendo de la base anterior de 0,51 euros, aplicando el mismo porcentaje especificado en el artículo 9 por hora real trabajada, fijando las mismas sobre un total de 1.776 horas. Este concepto se liquidará mensualmente, pagándose solamente al personal de producción, clasificado en las tablas salariales como personal obrero grupo E.

Artículo 17

Plus de nocturnidad

La jornada de trabajo que se realice durante el período comprendido entre las 22 y las 6 horas tendrá una retribución específica de un 30% sobre el salario base.

Artículo 18

Horas extraordinarias

En general, se estará lo establecido al respecto en el Real decreto legislativo 1/1995, artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

El aumento para los años 2010 y 2011 será el establecido en el artículo 9 de este Convenio, partiendo de los importes establecidos actualmente.

Artículo 19

Gratificación por permanencia

Se establece una gratificación por permanencia de 6, 9, 12 y 15 meses respectivamente de salario neto para aquellos trabajadores que abandonen la empresa (siempre que la baja no sea por despido disciplinario declarado procedente, excedencia, ni por fallecimiento o invalidez) con una antigüedad de más de 20, 25, 30 y 35 años de permanencia en la empresa.

Esta gratificación se condiciona a que el trabajador tenga 50 años cumplidos.

En el caso de que el empleado optara por la jubilación parcial, jubilación especial a los 64 años o jubilación total u ordinaria a los 65 años, implicará la renuncia a la gratificación por permanencia.

Capítol 4

Organización y disciplina del trabajo

Artículo 20

Fundamento

La organización total del trabajo en todos y cada una de las diversas secciones y dependencias de trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, sujeta a las normas preventivas estatales, que tiene el deber de organizarlo de forma que se pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos (mano de obra, materiales, tiempo, etc.), hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga, y la necesaria colaboración del personal y previo informe al Comité de Empresa.

Artículo 21

Facultades directivas empresariales

La Dirección de la empresa se reserva las siguientes facultades:

- a) Calificación del trabajo, de acuerdo con sistemas internacionales admitidos, con la intervención del Comité de Empresa.
 - b) Exigibilidad de los rendimientos mínimos habituales en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.
 - c) Determinar y aplicar los métodos para obtener y asegurar unos rendimientos superiores a los mínimos exigibles con la máxima perfección según lo que para cada caso determine la Dirección para todas y cada una de las diversas dependencias de trabajo, así como el establecimiento de incentivos totales o parciales al personal, con intervención del Comité de Empresa.
 - d) La adjudicación del número de máquinas y demás elementos de trabajo en orden a la obtención de su máximo y más perfecto rendimiento.
 - e) Fijar los límites de desperdicios y calidad, dentro de los admisibles a lo largo del proceso de fabricación o elaboración.
 - f) La exigencia de una vigilancia, atención, diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillaje encomendados a cada trabajador.
 - g) La movilidad y redistribución del personal, todo con arreglo a las necesidades de organización y producción, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores, tanto económicos como profesionales.
 - h) La realización, durante cualquier período de organización de trabajo, de las modificaciones de los métodos, tarifas y distribución de personal, cambio de sus funciones y variaciones de tipo técnico de las máquinas e instalaciones, utillaje, etc.
 - i) La regularización de la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, maquinaria y sus condiciones técnicas.
 - j) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresados a través del Comité de Empresa, en espera de la resolución definitiva de los organismos competentes.
- Establecer la fórmula para los cálculos de salarios y cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores enumeradas.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Artículo 22

Obligaciones empresariales

Son obligaciones de la Dirección de la empresa:

- a) Informar previamente al Comité de Empresa acerca de las variaciones o modificaciones de carácter general en la organización del trabajo y en todas aquellas decisiones relativas a tecnología y utilización de materias primas que tengan repercusión en la salud física y/o mental del trabajador, sin mengua de las facultades reservadas en esta materia a aquella Dirección.
- b) Limitar hasta el máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, entendiéndose que el plazo se refiere al departamento, sección o subsección afectados.
- c) Presentar, transcurrido el período de experimentación, a la autoridad laboral, en caso de disconformidad entre empresario y trabajadores, propuestas razonadas de los sistemas en discusión, sobre establecimiento de primas e incentivos para la resolución que proceda.
- d) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como de las tarifas establecidas.
- e) Estimular toda iniciativa de cualquier trabajador encaminada a mejorar y perfeccionar la organización de trabajo con el mínimo esfuerzo físico.
- f) Ordenar y adecuar los puestos de trabajo de acuerdo con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Capítulo 5

Jornada y calendario laboral

Artículo 23

Jornada

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será de 1.776 horas al año, distribuidas semanalmente de lunes a viernes, según el calendario específico pactado.

Artículo 24

Reducción de jornada

Cuando en las circunstancias descritas en el supuesto de excedencia, apartado c) del artículo 37, se opte por solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, ésta deberá ser, como mínimo, de 2 horas y como máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Artículo 25

Turnos de trabajo

La empresa podrá organizar turnos de trabajo para atender las necesidades de producción avisando al Comité de Empresa y personal afectado con la suficiente antelación, no obstante la empresa atenderá las solicitudes voluntarias de trabajo en turno nocturno siempre que ello sea posible de conformidad con las necesidades productivas.

La jornada que realice este personal cuando se halle sujeto al horario de turno será de 34 horas y 52 minutos de trabajo efectivo semanales mientras el resto del personal efectúe 41 horas, y de 38 horas y 15 minutos de trabajo efectivo semanales mientras el resto de personal realice 45 horas totales.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Artículo 26

Calendario laboral

El calendario se elaborará de común acuerdo entre la empresa y el Comité, dentro de los 2 meses siguientes a la publicación del correspondiente calendario oficial del Departamento de Trabajo de la Generalidad.

Artículo 27

Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de 30 días naturales en concepto de vacaciones anuales retribuidas. En esta retribución se comprenden todos los conceptos salariales.

El personal que al inicio o durante el período vacacional (30 días anuales) se encuentre en situación de baja por accidente laboral, maternidad, hospitalización o intervención quirúrgica (tanto si es baja por enfermedad o accidente) tendrá derecho a disfrutar dichas vacaciones en otro período dentro del año correspondiente y previo acuerdo con la empresa.

Capítulo 6

Beneficios y mejoras sociales

Artículo 28

Seguro de invalidez y muerte

La empresa facilitará a todo el personal un seguro de invalidez y muerte con las siguientes coberturas para toda la vigencia del Convenio de:

Muerte natural: 6.850 euros.

Muerte por accidente: 13.700 euros.

Muerte por accidente de circulación: 20.550 euros.

Invalidez absoluta y permanente por accidente o enfermedad: 6.850 euros.

Invalidez profesional: 6.850 euros.

Este seguro entrará en vigor a la firma del contrato de trabajo y se dará como cancelado el mismo día de cese en la empresa.

Artículo 29

Ayuda a disminuidos

Para los años 2010 y 2011, según la base anterior establecida de 290,40 euros mensuales, se fijarán de acuerdo con el incremento salarial reflejado en el artículo 9 para dichos años.

Esta cantidad se abonará por cada familiar disminuido que esté a cargo del trabajador, previa acreditación legal de la minusvalía y la convivencia.

Artículo 30

Indemnización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales

A partir del primer día de baja por tales motivos, la empresa complementará las correspondientes prestaciones de pago delegado de la Seguridad Social en la cuantía necesaria para que el trabajador afectado perciba el 100% de su salario.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Artículo 31

Indemnización por enfermedad común

La empresa complementará las indemnizaciones económicas por enfermedad común desde el primer día de la fecha del parte de baja por enfermedad, hasta alcanzar el 90%, calculado sobre el salario total del Convenio.

Sin embargo, las indemnizaciones económicas serán otorgadas si, a juicio de la empresa y en virtud de informaciones y comprobaciones, no se aprecia ninguna irregularidad en la causa de la baja o en el comportamiento del enfermo. Si se presume simulación de enfermedad o alargamiento indebido del período de baja, la empresa se reserva el derecho de recabar la actuación de los servicios médicos, que visitarán al enfermo.

Según el resultado del informe médico, podrá la empresa resarcirse de los complementos otorgados, si se aprecia engaño o mala fe, previo informe al Comité de Empresa.

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica, el complemento será hasta alcanzar el 100% desde el primer día. En los casos de maternidad se acogerá a lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y sociales (BOE de 31 de diciembre de 1994). En el supuesto de que dicha Ley fuese derogada, la empresa satisfará el complemento necesario para alcanzar el 100% desde el primer día.

Artículo 32

Préstamo para la compra de vivienda

Se concederá a los trabajadores que lo soliciten por escrito un préstamo, cuya denominación será "crédito a la vivienda" por el importe de 10.900 euros y durante la vigencia de este Convenio, de acuerdo con los criterios y requisitos expuestos en el anexo 1.

Artículo 33

Iniciativas y sugerencias

Las iniciativas y sugerencias que den lugar a mejoras de producción devengarán el premio de 1.503 euros.

Capítulo 7

Conciliación

Artículo 34

Fundamento

Con el objetivo de facilitar el necesario equilibrio entre las responsabilidades familiares personales y laborales; se establecen regulan medidas cuya finalidad última es favorecer la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, como dimensiones fundamentales de la persona.

Artículo 35

Permisos

- a) En general, se estará a lo establecido al respecto en el Estatuto de los trabajadores vigente.
- b) Primera comunión de hijos y hermanos o matrimonio de padres, hijos y hermanos, cuando se celebre en días laborables: 1 día.
- c) Caso de consulta médica forzosa fuera de la localidad, se abonará el tiempo necesario, máximo 1 día, previa justificación.
- d) Intervención quirúrgica grave de los padres, padres políticos, hijos o cónyuges, a justificar: 2 días.
- e) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos o hijos: de 3 a 5 días naturales según distancia.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

f) Los empleados tendrán derecho a 1 jornada de licencia para asuntos propios, 8 horas de permiso en jornada a turnos y 9 horas de permiso en jornada a turno partido, sin necesidad de justificación y con derecho al percibo del salario señalado en el Convenio. Las horas de licencia se solicitarán por escrito con 3 días de antelación, atendándose éstas de conformidad con el orden de petición recibido y condicionadas a las necesidades productivas y organizativas de cada sección o departamento. En el caso de que debido a una extrema urgencia o necesidad, no pudiera observarse la antelación señalada, se tendrá igualmente derecho a la licencia, si bien en dicho caso, deberá acreditarse la circunstancia que la motiva.

Si el trabajador, al llegar el 31 de diciembre de cada año, no hubiese disfrutado de este permiso, se le retribuirá el salario correspondiente a 8 horas.

g) Se facilitará la acumulación de horas de lactancia a los empleados/das que lo soliciten.

Artículo 36

Parejas de hecho

Reconocimiento de las parejas de hecho mediante la acreditación legal, a los efectos de los permisos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 37

Excedencias

A petición de los trabajadores, la empresa otorgará excedencias laborales a los mismos.

Las condiciones para la concesión de las mismas, a efectos y demás circunstancias, serán las contenidas en la Ordenanza laboral del ramo y en el Estatuto de los trabajadores que modificó aquella Ordenanza.

La empresa readmitirá al trabajador excedente una vez terminado el período de excedencia, sin necesidad de que esté vacante el puesto de trabajo habitual de aquél, en los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa haya concedido esa excedencia, haciéndolo constar así en el correspondiente escrito iniciador de aquel período.

b) Cuando la excedencia no tenga una duración superior a los 3 años.
Las 2 condiciones se exigirán conjuntamente a tales efectos de readmisión.

c) Asimismo se concederán excedencias de un período mínimo de 2 meses y un máximo de 3 años, con reserva del puesto de trabajo, a los empleados que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo. Estos períodos de excedencia serán computables a efectos de antigüedad.

En el supuesto de que, finalizado el período máximo de 3 años, subsistiera la causa que dio lugar a la excedencia, el empleado que se encuentre en esta situación, podrá optar por solicitar una prórroga de la misma por un período máximo de 3 años más, siendo ésta asimismo computable a efectos de antigüedad y con reserva del puesto de trabajo.

d) También se concederán excedencias (mínima de 1 mes) o una reducción de jornada (máximo del 50%), a los empleados/das con hijos de hasta 9 años que lo soliciten.

Artículo 38

Horario flexible

Se establecerá un sistema de horario flexible para el personal de Administración. En su aplicación en los departamentos, se deberá asegurar su funcionalidad y el mantenimiento de los compromisos de servicio a clientes internos y externos.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

Capítol 8 Seguridad y salud laboral

Artículo 39

Prevención de riesgos y salud laboral

Nos atenderemos a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y al Real decreto 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 40

Puesto de trabajo para la mujer trabajadora embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen previa justificación del facultativo médico. Ello será sin detrimento de su salario ni de su categoría profesional, según lo dispuesto en la Ley 31/1995, artículo 26, de protección a la maternidad.

Capítol 9

Jubilación

Artículo 41

Jubilación especial a los 64 años

A los efectos de lo dispuesto en el Real decreto ley 1194/85, de 17 de julio, podrá procederse a la jubilación de trabajadores a los 64 años, en las siguientes condiciones:

1. Que exista petición expresa del trabajador afectado.
2. Que la empresa estuviere de acuerdo con tal jubilación, para lo cual ésta podrá tener en cuenta la categoría profesional del trabajador, las labores desempeñadas y demás criterios aplicables.

Una vez existente dicho acuerdo trabajador/empresa, la jubilación se realizará con los requisitos establecidos en dicho Real decreto ley, fundamentalmente la contratación de otro trabajador en las condiciones establecidas en dicha normativa.

La opción del trabajador por esta jubilación comporta la renuncia a la gratificación por permanencia del artículo 19 de este Convenio.

Artículo 42

Jubilación parcial

Con el objetivo de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de la empresa, los trabajadores afectados por el presente Convenio, y que reúnan los requisitos establecidos en el RD 1131/2002, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

Cada trabajador interesado tendrá que solicitarlo por escrito a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 6 meses a la fecha en que interese acceder a la situación de jubilación parcial, los trabajadores con titulación y calificación especializada deberán solicitarlo con 1 año de antelación.

Respecto a las solicitudes que cumplan los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa accederá a la petición de jubilación parcial (con el mismo % de reducción de salario que de jornada) y contratará a otro empleado bajo la modalidad temporal de contrato de relevo. Respecto a la contratación del relevista, la Dirección de la empresa determinará la totalidad de las condiciones de contratación respetando siempre lo establecido en el Convenio colectivo.

El porcentaje de reducción de jornada será el máximo permitido legalmente (85%) salvo que empresa y trabajador acuerden un porcentaje inferior.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

En cuanto a la jornada de trabajo a realizar por el trabajador jubilado, la empresa determinará el horario a realizar, ajustándose a los siguientes parámetros:

La jornada efectiva se realizará teniendo en cuenta la planificación de actividades, necesidades de producción y de prestación de servicio de los departamentos. En cada período de actividad, la jornada será la ordinaria de la empresa y, por tanto, no será posible fijar días de trabajo intermitentes o aislados.

La empresa deberá preavisar al trabajador con un mínimo de 30 días de antelación previos a la incorporación al trabajo.

En cualquier caso, al trabajador jubilado parcialmente se le asignarán funciones acordes con su categoría y experiencia profesional.

Dado que los compromisos regulados en la presente cláusula se han adoptado al amparo de la regulación vigente contenida en el RD 1131/2002, ante cualquier modificación de la citada norma, las partes se comprometen a renegociar la presente cláusula valorando las nuevas condiciones que legalmente puedan establecerse.

La opción del trabajador por esta jubilación parcial comporta la renuncia a la gratificación por permanencia del artículo 19 de este Convenio.

Artículo 43

Jubilación

Se establece la obligatoriedad para todos los empleados afectados por este Convenio de jubilarse al cumplir los 65 años de edad, siempre que, llegada dicha edad, el trabajador tenga cotizado a la Seguridad Social el período mínimo necesario para tener derecho a la prestación de jubilación que se precise en ese momento.

En todo caso esta medida se vinculará a objetivos empresariales coherentes con la política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales a indefinidos, el sostenimiento del empleo, o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Este tipo de jubilación comporta la renuncia a la gratificación por permanencia del artículo 19 de este Convenio.

Capítulo 10

Compromiso social

Artículo 44

Violencia de género

Quienes hayan sido reconocidos judicialmente como víctimas de la violencia de género, podrán solicitar la excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo, hasta un máximo de 2 años; computando dicho tiempo a efectos de antigüedad.

La empresa, dentro de las necesidades organizativas, podrá considerar la posibilidad de cambio de empresa, cuando concurren circunstancias que conlleven orden de alejamiento.

Capítulo 11

Organización sindical

Artículo 45

Cuotas sindicales

En los centros de trabajo, a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas centrales o sindicatos, se descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará, con claridad y orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará las antedichas retenciones, salvo indicación en contra, durante el período de 1 año. Se entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 46

Secciones sindicales

Se estará a lo establecido en la LOLS (Ley orgánica de libertad sindical) en lo que a esta materia se refiere.

Artículo 47

Horas sindicales

Las horas de trabajo retribuido que para los cargos sindicales o electivos establece el vigente Estatuto de los trabajadores podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de dichos cargos sindicales de la empresa, contando con la voluntad en tal sentido de los interesados. Dicha acumulación deberá ser por meses y no serán trasladadas las horas no utilizadas a otros meses, ni en conjunto ni individualmente.

Las horas utilizadas en reuniones convocadas por la empresa no serán deducibles del cómputo mensual de horas sindicales.

Capítulo 12

Artículo 48

Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normativas vigentes y también el Laudo arbitral, dictado por el Ministerio de Trabajo, en sustitución de la antigua Ordenanza laboral. Aunque a este Laudo hay que considerarlo provisional en su aplicación mientras no esté resuelto el recurso judicial sobre su validez. Una vez dictado el veredicto por los tribunales sobre este Laudo, se estará a lo que estos mismos tribunales dispongan.

Se remitirá a lo suscrito por el Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos UGT y CCOO, publicado en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña, de fecha 23 de enero de 1991.

Artículo 49

Comisión Paritaria

Las partes convienen en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran derivarse del Convenio, la cual emitirá en el plazo más breve posible, no pudiendo exceder de 2 meses, su informe/propuesta, siendo este trámite de carácter previo, antes de acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

La Comisión Paritaria la formarán 2 representantes del Comité de Empresa y 2 representantes de la Dirección de la misma.

Disposiciones adicionales

1. Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos según Real decreto ley 63/97

Su duración máxima pasará a ser de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

2. Acuerdo nacional formación continuada

La empresa se compromete al establecimiento de los planes de formación del sector, previo acuerdo con el Comité de Empresa de las normas que deberán regir para su ejecución a tenor de lo establecido en el Acuerdo nacional de formación continuada, o bien, a través del organismo que proceda según las necesidades de la empresa.

3. Se deja expresamente sin efecto el Laudo del Tribunal Laboral de Cataluña de 23 de julio de 1993.

4. Se creará una Comisión Paritaria con el fin de consensuar el método de evaluación de riesgos psicosociales

5. Se creará una Comisión Paritaria con el objetivo de definir y desarrollar un Plan de igualdad.

Anexo 1

Crédito a la vivienda

a) Funcionamiento

1. Se constituye una Comisión Paritaria formada por 3 representantes de los trabajadores y 2 representantes de la Dirección para estudiar todas las solicitudes que presenten los trabajadores. Cada una de las partes podrá delegar su representación en uno de los miembros de la Comisión.

2. Todo trabajador que esté interesado en la concesión de un crédito para la vivienda rellenará la solicitud de crédito para la vivienda por duplicado, remitiendo un ejemplar al Departamento de Personal y otro a la representación sindical. La Comisión Paritaria no aceptará solicitudes que no sean cursadas a través del impreso aprobado por la misma.

3. La Dirección de la empresa proporcionará a la representación sindical los impresos de solicitud del crédito a la vivienda para que éstos puedan entregarlos a los trabajadores que lo soliciten.

4. El trabajador pedirá a la representación sindical los impresos de solicitud del crédito a la vivienda, disponiendo éste hasta el 31 de marzo del año natural correspondiente para la presentación de la solicitud. En el supuesto de que haya transcurrido el plazo fijado a 31 de marzo y no se hubieran hecho las solicitudes para la concesión de crédito, se ampliará el plazo previsto hasta el 30 de junio.

5. La Comisión Paritaria nombrará un secretario de entre los representantes de los trabajadores, el cual, una vez que cada una de las partes haya estudiado las solicitudes presentadas, convocará a los miembros de la Comisión dentro del mes siguiente a la conclusión de la fecha de admisión de solicitudes con las limitaciones expuestas en el párrafo anterior.

6. La concesión de los créditos será por acuerdo de ambas partes; en caso de desacuerdos se pedirá mayor información para decidir su concesión en una reunión posterior a la que asistirán todos los miembros de la Comisión Paritaria.

7. Los créditos concedidos constarán en el acta levantada al efecto, y firmada por ambas partes, que será transcrita posteriormente al libro de actas correspondiente. En dicha acta constará una lista de beneficiarios; en el caso de que uno de ellos renunciara al crédito, pasará a tener la condición de beneficiario el siguiente que figure en la lista del acta aprobada.

8. El Departamento de Personal comunicará a los interesados la concesión del crédito, enviando a cada beneficiario el acta aprobada.

9. Se concederá un máximo de 10 créditos por año natural. La empresa entregará dichos créditos una vez firmada el acta y previa presentación de justificante y documentación apropiada.

10. La empresa comunicará al interesado las condiciones en que se entrega el crédito y la forma de su amortización. El plazo de amortización será de 7 años aplicándose un interés del 6% sobre la cantidad que reste para los 2 últimos años, quedando los 5 primeros años libres de intereses.

A la entrega del importe de los créditos se suscribirá el contrato correspondiente.

11. En el caso de que un trabajador al que se le hubiera concedido un crédito causara baja en la empresa, al practicarle la liquidación la empresa le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo; si la cantidad no fuera

Dimecres, 13 d'octubre de 2010

suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que están establecidas en el párrafo anterior.

b) Requisitos para la concesión de créditos

1. Compromiso por parte del beneficiario de comprar o amortizar la primera vivienda, previa justificación y presentación de los documentos que acrediten la inversión del crédito.
2. El destinatario de la vivienda será el propio beneficiario del crédito.
3. El beneficiario tendrá acceso a un segundo préstamo por cambio de primera vivienda, siempre y cuando el primero estuviese amortizado.
4. El beneficiario deberá ser fijo en plantilla.

c) Criterios para la valoración en la concesión de créditos

1. Que no sea propietario de otra vivienda.
2. Número de hijos que tiene.
3. Ingresos totales anuales del beneficiario.
4. Trabajo de la esposa e hijos.
5. Precio de alquiler de la vivienda actual.
6. Tener personas (familiares) a su cargo.
7. Los datos que el solicitante considere de interés.

Barcelona, 17 de setembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé